

Relations industrielles Industrial Relations



Les principes de l'équité salariale et les approches dans le secteur public québécois. Montréal, Institut de recherche et d'information sur la rémunération, IRI-050, octobre 1989, 99 pp., ISBN 2-551-12193-0

Esther Déom

Volume 45, numéro 2, 1990

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050599ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050599ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Déom, E. (1990). Compte rendu de [*Les principes de l'équité salariale et les approches dans le secteur public québécois*. Montréal, Institut de recherche et d'information sur la rémunération, IRI-050, octobre 1989, 99 pp., ISBN 2-551-12193-0]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 45(2), 438–439. <https://doi.org/10.7202/050599ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1990

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

The final section, **Gender, Structural Change, Skills and Labour Market Segmentation**, rounds out this international collection. The first article presents more evidence that women will be adversely affected by new technologies, to a greater extent than men (Greve). Although some of the evidence is dated, the end result remains the same: greater attention is needed to solve the problems created by new technologies on women, and differing solutions are necessary if we are to address this imbalance. Backstrom, in the chapter on **New Technology, Economic Progress and Employment in Sweden**, attempts to explain the positive attitude of Swedish trade unions towards technological change. Readers would benefit from knowledge of the codetermination model of Sweden to fully appreciate the inter-relationships that exist among the labour market parties that facilitate the introduction of new technologies. The final chapter by Sarvati and Cove entitled **New Technologies: Skills 'Mismatch' and the Challenges ahead**, projects the possible effects of new technologies on employment and suggests that a «new industrial relations» is emerging from technological pressures. The ILO has always sought dialogue and consensus as the means of settling the most complex problems and in this piece the authors remain true to form. They note that «Unions in Australia, Belgium, Canada, France, the Federal Republic of Germany, Japan, Switzerland, the UK, the USA, the Nordic countries and Asia agree at both the national and international level that workers must be fully involved in the planning for technological change». Unfortunately, outside of Western Europe, (excluding Britain) management does not share that perspective to any great extent, except for some conspicuous, progressive firms.

Sarfati and Cove note that in Western Europe, most collective agreements contain clauses on consultation regarding technological change while some facilitate significant union/employee involvement relating to the impact of the technology. Included in some agreements are provisions for employee/union notification of the planning of technological change. This is significantly different from North America. In Canada, of the 1016 revisions to collective agreements between 1986 to November 1988 only 54 negotiated or renegotiated provisions dealt in any way with technological change. The authors point out the importance for training of the workforce to adapt to and adopt new technologies that are necessary for industry to remain competitive.

This collection demonstrates once more how advanced the Western European labour market parties are in dealing with the advent of new technologies. North Americans can learn from this collection and must continually review the changes that take place in European industrial relations. The outdated adversarial roles of the labour market parties in Canada and the U.S. must give way to a new industrial relations. The real question is who will have the political will to institute the framework for the necessary changes. Without that will, and movement towards a tri-partite codeterminant model, North American commerce and standard of living may wither and decline.

Martin S. SEREDIK

Alberta Medical Association

Les principes de l'équité salariale et les approches dans le secteur public québécois, Montréal, Institut de recherche et d'information sur la rémunération, IRI-050, octobre 1989, 99 pp. et annexes, ISBN 2-551-12193-0

L'équité salariale constitue depuis quelques années déjà un des sujets les plus débattus en relations industrielles et cette question a été un des enjeux importants des dernières négociations dans le secteur public québécois. Les informations publiées sur la question, bien que

nombreuses, sont souvent présentées dans un langage technique rendant difficile la compréhension de cette notion, somme toute assez complexe.

Compte tenu de son mandat, l'IRIR ne pouvait demeurer silencieux sur la question. Ce document vise avant tout à présenter et à analyser les différentes expériences d'équité salariale en cours actuellement dans le secteur public québécois.

Dans le premier chapitre, une revue générale des législations nationales et des conventions internationales aide à mieux situer les lois canadienne et québécoise sur l'équité salariale. On y décrit aussi les fonctions des commissions canadienne et québécoise des droits de la personne. Cette présentation générale amène l'IRIR à constater que le Canada se situe parmi les pays les plus avancés sur le sujet de l'équité salariale avant tout à cause des lois dites pro-actives adoptées par certaines provinces (Ontario, Manitoba,...) et que le Québec quant à lui, traîne de la patte notamment avec son système de recours basé sur les plaintes, qui est d'ailleurs l'objet de critiques de plus en plus fréquentes.

Le deuxième chapitre présente les principaux termes et concepts reliés à la notion d'équité salariale et précise également les objectifs, l'origine, les différentes méthodes ainsi que le processus d'élaboration et d'application de l'évaluation des emplois. Il s'en dégage qu'il s'agit là d'un processus complexe qui nécessite une attention constante des parties impliquées si on veut vraiment éliminer toute trace de discrimination salariale.

Le troisième chapitre décrit et analyse sommairement les expériences d'équité salariale en cours actuellement dans le secteur public. L'IRIR s'attarde particulièrement aux trois expériences qui étaient les plus avancées au moment de la rédaction du rapport: celle issue du rapport du groupe de travail intersectoriel (Conseil du trésor) de 1986, la «Proposition sur l'équité salariale» de la CSN et l'approche paritaire FTQ-Conseil du trésor. L'Institut conclue son analyse en constatant que l'expérience conjointe de la FTQ et du Conseil du trésor respecte plus adéquatement les principes et la théorie de l'évaluation des emplois que les deux autres approches. Les autres démarches présentées plus brièvement sont celles du SPGQ, de la CEQ, du SFPQ ainsi que l'étude sur l'évaluation des emplois dans le secteur de la santé et des services sociaux menée par l'IRIR en 1988.

En conclusion, l'IRIR souligne certaines préoccupations soulevées suite à l'analyse de ces approches: l'Institut mentionne d'abord les difficultés associées à l'utilisation simultanée de plusieurs systèmes dans le secteur public. Il n'est cependant pas convaincu de la nécessité ni de l'opportunité d'un seul plan d'évaluation pour l'ensemble de ce secteur. Enfin, l'IRIR constate la difficulté à concilier l'équité interne, à laquelle s'adresse spécifiquement l'équité salariale, et l'équité externe.

Ce document de l'IRIR remplit ses objectifs de «rassembler sous forme synthétique les divers concepts et notions entourant le principe d'équité salariale afin [...] de les présenter selon un encadrement formel, de façon neutre et impartiale et [...] de pouvoir mieux éclairer les approches entreprises dans le secteur public québécois» (p. 1). L'IRIR reconnaît, à juste titre, que les initié(e)s de la question de l'équité salariale trouveront beaucoup d'éléments connus dans le texte. Ce document a cependant l'avantage d'être présenté dans un langage clair, simple à comprendre, qui devrait permettre aux non-initié(e)s de tracer un portrait assez fidèle des principaux enjeux reliés à l'équité salariale, de la façon dont les législations actuelles s'y adressent et des expériences entreprises dans le secteur public québécois.

Esther DÉOM